

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Sumber daya tersebut harus dibina, dipelihara dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang berkualitas, dengan berkualitasnya sumber daya manusia diharapkan kinerja akan meningkat.

Prestasi kerja karyawan adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Suyadi dalam (Darmawan, 2017) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Ardi, 2017 yang berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt. Gapura Angkasa Cabang Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap prestasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian (Ardiansyah, 2017) yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian (Utari, W., 2019) yang berjudul Pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian (Hamid, A., 2017) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap semangat kerja.

Berdasarkan penelitian (Santoso, 2017) yang berjudul Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

PT. Aditya Prima Utama adalah kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Aditya Prima Utama yang beralamat di Jl.

Bukit Ngalau No.64 RT.04 RW.03 Kel. Batu Gadang Kec. Lubuk Kilangan Kota Padang. PT. Aditya Prima Utama saat ini memiliki kualifikasi K1.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Penilaian Kerja Karyawan PT. Aditya Prima Utama Tahun 2018-2020**

Tahun	Skala			Jumlah Karyawan
	Kurang baik (<60)	Cukup baik (61-80)	Sangat baik (81-100)	
2018	21 orang	24 orang	12 orang	57
2019	24 orang	20 orang	13 orang	57
2020	25 orang	19 orang	13 orang	57

*Sumber: PT. Aditya Prima Utama*

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah karyawan yang memiliki nilai kerja dengan kategori kurang baik (skala dibawah 60) pada tahun 2018 sebanyak 21 orang, pada tahun 2019 sebanyak 24 orang, dan tahun 2020 meningkat kembali sebanyak 25 orang yang memiliki nilai kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang memiliki prestasi kerja karyawan pada PT. Aditya Prima Utama menurun dari tahun ketahun.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya prestasi kerja karyawan seperti buruknya tingkat pendidikan dan Komunikasi Organisasi yang di dilakukan karyawan serta budaya organisasi karyawan yang kurang bagus, sehingga prestasi kerja pada karyawan menurun.

Berdasarkan data yang saya dapat, PT. Aditya Prima Utama ini prestasi kerja karyawannya lagi menurun, dimana hal ini karena semangat kerja karyawan yang menurun, tingkat pendidikan masih ada yang dibawah syarat, dan komunikasi dari organisasi yang kurang bagus. Semangat kerja karyawan yang menurun dapat dilihat berdasarkan tabel absensi karyawan. Dengan banyaknya

karyawan yang terlambat, alpha, izin dan sakit akan membuat karyawan tidak bisa meningkatkan prestasi kerjanya.

**Tabel 1.2**  
**Absensi Karyawan PT. Aditya Prima Utama Tahun 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	57	42	8	-	5	2
Februari	57	47	7	-	2	1
Maret	57	52	4	-	-	1
April	57	55	1	-	1	-
Mei	57	48	5	-	3	1
Juni	57	42	7	-	4	4
Juli	57	44	9	-	2	2
Agustus	57	45	7	-	1	4
September	57	49	6	-	-	2
Oktober	57	53	2	-	-	2
November	57	54	1	-	2	-
Desember	57	51	3	-	2	1

*Sumber: PT. Aditya Prima Utama*

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda - beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya semangat kerja yang diterima oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan PT. Aditya Prima Utama yang tidak maksimal karena pada saat karyawan terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda prestasi kerja yang kurang maksimal akan menyebabkan kerugian besar bagi PT. Aditya Prima Utama.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya prestasi kerja karyawan seperti buruknya tingkat pendidikan dan Komunikasi Organisasi yang di dilakukan karyawan serta budaya organisasi karyawan yang kurang bagus, sehingga prestasi kerja pada karyawan menurun.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Aditya Prima Utama dengan memberi judul: **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aditya Prima Utama.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan PT. Aditya Prima Utama yang berdampak pada prestasi kerja karyawan PT. Aditya Prima Utama.
2. Kurangnya Komunikasi Organisasi yang dilakukan karyawan yang berdampak pada prestasi kerja karyawan PT. Aditya Prima Utama.
3. Minimnya semangat kerja atau dorongan dari perusahaan atau dari pihak PT. Aditya Prima Utama.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT. Aditya Prima Utama.
5. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. Aditya Prima Utama.

6. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMP dan SMA.
7. Prestasi kerja karyawan kurang optimal dilihat dari kurang profesionalnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Seperti karyawan yang masih memiliki pendidikan SMA dan SMP.
8. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disini karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadinya keterlambatan.
9. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi, disini karyawan antara organisasi kurang kompak dalam melaksanakan tugas atau kurang peduli antar sesama anggota organisasi.
10. Lemahnya pelayanan karyawan pada pasien PT. Aditya Prima Utama.
11. Disiplin Kerja yang masih rendah pada PT. Aditya Prima Utama.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus kepada tujuan, maka dibatasi variabel terikatnya Prestasi Kerja Karyawan, variabel bebasnya Tingkat Pendidikan, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan variabel Interveningnya Semangat Kerja pada CV N.j Advertising Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada PT. Aditya Prima Utama?

2. Apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada PT. Aditya Prima Utama?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada PT. Aditya Prima Utama?
4. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Aditya Prima Utama?
5. Apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Aditya Prima Utama?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Aditya Prima Utama?
7. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Aditya Prima Utama?
8. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Aditya Prima Utama?
9. Apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Aditya Prima Utama?
10. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Aditya Prima Utama?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Semangat Kerja pada PT. Aditya Prima Utama
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Semangat Kerja pada PT. Aditya Prima Utama
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja pada PT. Aditya Prima Utama
4. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Aditya Prima Utama
5. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Aditya Prima Utama
6. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Aditya Prima Utama
7. Untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Aditya Prima Utama
8. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Aditya Prima Utama

9. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Aditya Prima Utama
10. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Aditya Prima Utama

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aditya Prima Utama.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Aditya Prima Utama yang berkaitan dengan Tingkat Pendidikan, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja bagi PT.

Aditya Prima Utama agar mereka dapat meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.